

**Verbale Riesame della Direzione del 02/12/2019**

Il presente “Verbale di Riesame della Direzione del sistema di gestione per la responsabilità sociale SA8000/Bilancio Sociale” rappresenta il documento attraverso il quale per ciascun punto della norma SA8000:2014 viene condotta una valutazione di assieme che tiene conto del sistema implementato e dei risultati conseguiti. Inoltre con la sua redazione la CEIE POWER si propone inoltre di:

- Portare a conoscenza di tutte le parti interessate la politica per la responsabilità sociale adottata;
- Fornire alle parti interessate informazioni relative alle prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale;
- Evidenziare il miglioramento continuo negli indicatori di prestazione individuati.

Nella presente riunione sono stati discussi gli argomenti di seguito riportati.

SCOPO E OBIETTIVI DEL RIESAME

La CEIE POWER S.p.A., di seguito CEIE POWER, è una società facente parte del gruppo CEIE S.p.A., impegnata fin dal 1963 in attività di costruzione e manutenzione di stazione elettriche e cabine primarie, linee elettriche di bassa, media e alta tensione sia aeree che in cavo interrato, posa in opera di fibra ottica. Da oltre un decennio effettua la manutenzione ordinaria e straordinaria, attraverso Accordi Quadro per conto del gruppo Enel/Terna S.p.A., dell’intera rete di trasmissione nazionale (incluso il sistema a fibre ottiche).

Dal 2006 la CEIE POWER è impegnata anche nel settore “Servizio Luce”, riguardante la fornitura di energia elettrica e la gestione della manutenzione ordinaria degli Impianti di Pubblica Illuminazione delle Amministrazioni Locali, nonché l’esecuzione di interventi di manutenzione straordinaria inerenti la costruzione ex novo e/o rifacimento degli impianti di pubblica illuminazione.

Nell’ottica del miglioramento e dell’evoluzione continua, la CEIE POWER si è dotata di un sistema di gestione “della responsabilità sociale” utile al mantenimento dell’azienda tra i fornitori qualificati dei suoi più rappresentativi clienti conseguendo la certificazione del proprio sistema di gestione della responsabilità sociale, conformemente alla norma SA8000:2008 nel dicembre 2013.

Con l’utilizzo di tale strumento basato appunto sullo standard internazionale SA 8000, la CEIE POWER intende fornire evidenza oggettiva dei livelli di qualità già raggiunti dai processi produttivi attraverso altri standard adottati dall’azienda quali le “ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, Modello Organizzativo 231 e ISO 50001” e permettere di perseguire il miglioramento continuo, sulla base di modelli organizzativi innovativi, erogando così servizi sempre più efficienti nel rispetto dello standard e dei suoi principi.

Il presente verbale di Riesame risponde all’esigenza di comunicare in maniera trasparente, chiara e completa i risultati derivanti dall’applicazione dei requisiti della norma SA 8000 e principi di responsabilità sociale, e si pone i seguenti obiettivi:

- dimostrare l’impegno assunto da CEIE POWER nei confronti dei suoi stakeholder;
- sensibilizzare e favorire la conoscenza in materia di Responsabilità Sociale alle parti interessate;
- evidenziare il miglioramento continuo attraverso trend degli indicatori adottati.



In piena coerenza con tali principi, la Direzione ha riconfermato i propri obiettivi generali come segue:

- Mantenere una corretta e trasparente gestione del proprio “patrimonio umano”: personale dipendente, collaboratori esterni, fornitori e nel rispetto di tutti gli stakeholders conformemente al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000;
- Assicurare al Sistema di gestione le risorse necessarie al suo funzionamento;
- Mantenere un sistema di misura dei livelli di qualità del servizio, basato principalmente sugli indicatori, periodicamente rilevati, sulle non conformità interne e sui reclami del Cliente /Stakeholder, quale riferimento per prendere le decisioni atte a migliorare il servizio erogato, le condizioni di vita e di lavoro e dell’organizzazione stessa;
- Realizzare un miglioramento continuo del servizio erogato e dell’organizzazione interna, sulla base di obiettivi predeterminati, definiti dalla Direzione in sede di Riesame, attuando opportune azioni preventive e correttive;
- Curare la diffusione, la comunicazione, la condivisione e la comprensione all’interno dell’azienda della Politica per l’etica e lo sviluppo della crescita professionale del Personale, creando una leadership in grado di mantenere un ambiente interno che coinvolga pienamente il Personale stesso sul perseguimento degli obiettivi;
- Riesaminare periodicamente politica per la etica per valutarne l’idoneità, apportando, se necessario, eventuali modifiche, elevando quando possibile standard di qualità interni, attraverso controlli che misurino il raggiungimento degli obiettivi strategici (attribuzione di responsabilità, verifiche ispettive interne, azioni correttive formazione).

In data odierna, la documentazione del Sistema di Gestione della responsabilità sociale è stata visionata e riconfermata dalle funzioni intervenute.

La Direzione conferma l’istituzione del SPT-Social Performance Team, coincidente peraltro, con il Comitato per la salute e sicurezza, composto da Roberto Didone quale rappresentante del senior management, Luciano Marroncelli quale rappresentante sindacale aziendale, Francesco Celani quale rappresentante dei lavoratori per l’etica, e Giacomo Papa quale responsabile del sistema di gestione etico (RGE).

Il SPT conduce periodicamente, sulla base delle informazioni in suo possesso, la valutazione dei rischi per la SA8000, suggerendo al senior management le azioni per affrontare quelli individuati. Tale nuovo organismo tiene pertanto sotto controllo la conformità allo standard, l’attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi e l’efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell’organizzazione; raccoglie le informazioni delle parti interessate, collabora con le aree interessate per gestire le eventuali non conformità allo standard; facilita la conduzione degli audit ed organizza audit periodici per riesaminare lo stato del sistema.

Il SPT, inoltre, nella veste di Comitato per la salute e sicurezza sul lavoro, assicurare il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza, effettuare e gestire la relativa valutazione dei rischi, conservando le registrazioni di tali valutazioni e delle azioni correttive e preventive.

Il SPT dovrà pertanto sensibilizzare tutto il personale dell’Azienda al raggiungimento degli obiettivi individuati. La composizione del SPT è comunicata anche sul sito internet aziendale.

**ELEMENTI IN INGRESSO AL RIESAME DELLA DIREZIONE****ANALISI DEI RAPPORTI DI NON CONFORMITÀ**

RAPPORTO N°	SETTORE	NOTE
		-

Non sono state rilevate Non Conformità di natura etica dall'ultimo riesame.

RECLAMI DA PARTE DEI DIPENDENTI / ENTI ESTERNI

SEGNALATORE	RECLAMO	RESPONS. SOLUZIONE	ESITO	RISOLUZIONE

Non ci sono reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o tra lavoratori. L'analisi dei dati relativi al questionario somministrato conferma quanto sopra. Nella cassetta delle segnalazioni e ai recapiti predisposti non sono giunti casi di segnalazioni / reclami relativi a responsabilità sociale.

RISULTATI DELLE VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE

Sono stati gli Audit interni, come da piano, dai quali non sono emerse non conformità né osservazioni critiche.

**STATO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI E AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE DECISI
DALLO SCORSO RIESAME DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO DEL PERIODO**

Di seguito lo stato di realizzazione degli obiettivi individuati nello scorso riesame:

AREA: LAVORO INFANTILE

OBIETTIVO	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile</i>
INDICATORI	<i>Composizione dell'organico aziendale</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>Nessun dipendente con età inferiore ai 18 anni</i>
VERIFICA OBIETTIVO	<i>Obiettivo Raggiunto Nessun minore in azienda</i>

AREA: LAVORO OBBLIGATO

OBIETTIVO	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro obbligato</i>
INDICATORI	<i>Denunce di lavoro obbligato o costretto, analisi delle ore lavorate</i>



RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>Nessuna denuncia di lavoro obbligato</i>
VERIFICA OBIETTIVO	<i>Obiettivo Raggiunto Nessuna segnalazione pervenuta o casi riscontrati</i>

AREA: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

OBIETTIVO	<i>Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>
INDICATORI	<i>Situazione sugli infortuni (numero, gravità, ore perse, cause ed indici INAIL)</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>Far tendere a zero incidenti ed infortuni</i> <ul style="list-style-type: none">- N° Infortuni- Indice di frequenza- Indice di gravità- Giorni di assenza per infortuni- Giorni di assenza per malattia- N° sanzioni ricevute
VERIFICA OBIETTIVO	<i>Obiettivo Parzialmente Raggiunto (Si veda più avanti la tabella: "Statistiche su infortuni, malattie e assenze")</i>

AREA: LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVO	<i>Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</i>
INDICATORI	<i>N° iscritti al sindacato. N° ore di sciopero.</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>Nessuna denuncia o reclamo relativo all'impedimento di aderire ad una associazione sindacale</i>
VERIFICA OBIETTIVO	<i>Obiettivo Raggiunto Gli iscritti al sindacato rappresentano circa il 9% dell'organico aziendale. Zero ore di sciopero.</i>

AREA: DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione</i>
INDICATORI	<i>Composizione dell'organico, tipologie di contratti di lavoro, numero di reclami per discriminazione</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>- Almeno l'80% di contratti a tempo indeterminato - Zero reclami per discriminazione</i>
VERIFICA OBIETTIVO	<i>Obiettivo Raggiunto I contratti a tempo indeterminato sono circa l'83%. Zero reclami per discriminazione.</i>

AREA: PRATICHE DISCIPLINARI

OBIETTIVO	<i>Rispetto delle norme in materia disciplinare</i>
INDICATORI	<i>Numero di azioni disciplinari applicate:</i> <ul style="list-style-type: none">- Ammonizioni verbali- Ammonizioni scritte- Multa- Sospensione



	- <i>Licenziamento</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>- Tendere a ridurre a zero le pratiche disciplinari</i>
VERIFICA OBIETTIVO	<i>Obiettivo Parzialmente Raggiunto (Si veda più avanti il paragrafo "Pratiche Disciplinari")</i>

AREA: ORARIO DI LAVORO

OBIETTIVO	<i>Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal CCNL di riferimento</i>
INDICATORI	<i>- % di ore straordinarie su ore lavorate - Ore medie settimanali di straordinario per dipendente - % di ore lavorate su ore lavorabili</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>- Non superare il 6 % di ore straordinarie sulle ore lavorate - Non superare la media di 5 ore di straordinario settimanale per dipendente - Non superare il 94% delle ore lavorate sulle ore lavorabili</i>
VERIFICA OBIETTIVO	<i>Obiettivo Raggiunto (Si veda più avanti il paragrafo "Orario di lavoro")</i>

AREA: RETRIBUZIONI

OBIETTIVO	<i>Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento</i>
INDICATORI	<i>- Distribuzione del personale per tipologia contrattuale</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>- Garantire almeno il 75% di contratti a tempo indeterminato</i>
VERIFICA OBIETTIVO	<i>Obiettivo Raggiunto (Si veda più avanti il paragrafo "Retribuzione")</i>

AREA: SISTEMA DI GESTIONE

OBIETTIVO	<i>Sensibilizzare fornitori e collaboratori in genere sulle tematiche SA8000</i>
INDICATORI	<i>- % di lettere di impegno ricevute su totale fornitore coinvolti - % di fornitori auditati</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>- Almeno l'85% di lettere di impegno ricevute da fornitori significativi - Almeno il 50% di fornitori che hanno sottoscritto l'impegno auditati</i>
VERIFICA OBIETTIVO	<i>Obiettivo Parzialmente Raggiunto L'81% dei fornitori significativi ha sottoscritto la dichiarazione di impegno Il 77% dei fornitori significativi sono a rischio basso dopo essere stati verificati.</i>

RIFERIMENTO ALL'ANALISI DEI QUESTIONARI DI GRADIMENTO INTERNI

Nel corso del 2019 si è provveduto a somministrare ai dipendenti, come per lo scorso anno, questionari utili all'analisi della soddisfazione in materia di responsabilità sociale dell'azienda. In una scala che prevede i giudizi POSITIVO – SUFFICIENTE – NEUTRO – INSUFFICIENTE – NEGATIVO il risultato medio emerso dai questionari ricevuti è il giudizio **POSITIVO**.

**ANALISI DELLO STATO DI CONFORMITÀ E ADEGUATEZZA
DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO**

Il sistema di gestione etico appare adeguato alla dimensione aziendale.

DIFFUSIONE E APPLICAZIONE DELLA POLITICA ETICA

Per quanto riguarda la politica, la stessa risulta essere affissa nei punti di maggior transito del personale ovvero nella bacheca degli uffici amministrativi e nel magazzino centrale. La consegna a tutto il personale della politica stessa, anche in occasione delle sessioni formative, ne ha consentito la divulgazione e l'assimilazione dei contenuti. Inoltre è disponibile sul sito web www.ceiepower.it.

**EVENTUALI COMUNICAZIONI PROVENIENTI DALLE PARTI INTERESSATE ESTERNE AVENTI RILEVANZA PER
L'ANDAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO**

Al momento non sono state rilevate comunicazioni provenienti da stakeholders aventi rilevanza per l'andamento del sistema di gestione etico.

ANALISI DELLE RISULTANZE DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO

Di seguito, riguardo ai singoli punti della SA 8000, sono state analizzate e valutate le questioni afferenti allo stato delle cose e i possibili spunti di miglioramento.

Lavoro infantile

Permane la scontata decisione che in nessun caso verranno assunti bambini. Non sono stati assunti nemmeno quali apprendisti o stagisti. Non si è rilevata la presenza di minori presso alcun fornitore.

Si riporta di seguito la composizione dell'organico:

CLASSE DI ETA'

	Al 31/12/14	Al 31/12/15	Al 31/12/16	Al 31/12/17	Al 31/10/18	Al 30/09/19
Fino a 21 anni	1	2	2	2	2	2
Da 21 a 30 anni	32	32	26	21	25	29
Da 31 a 40 anni	50	39	37	36	46	40
Da 41 a 50 anni	49	51	47	50	51	46
Oltre 51 anni	33	34	36	40	42	44
Totale	165	158	148	149	166	161

ETA' DEL DIPENDENTE PIU' GIOVANE E PIU' ANZIANO

Anno	Età	
	Più Giovane	Più Anziano
Al 31/12/2014	21	66
Al 31/12/2015	20	64
Al 31/12/2016	20	64
Al 31/12/2017	21	65
Al 31/12/2018	22	65
Al 31/10/2019	19	64

Al 31/10/2019 il lavoratore più giovane ha 19 anni, quello più anziano ne ha 64.



A garanzia che, anche erroneamente, non vengano assunti o avviate pratiche di assunzione che non rispettino i requisiti relativi all'età del dipendente, è richiesta al momento della assunzione **copìa** di un documento di identità senza mai trattenerne gli originali, neanche temporaneamente.

Lavoro obbligato

Tutte le persone che l'azienda impiega continuano a prestare il loro lavoro volontariamente. Le modalità di assunzioni e licenziamento sono regolate dal CCNL dei metalmeccanici.

Nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano. Non si sono avute nel periodo segnalazioni di pressioni o minacce di alcun tipo. Il traffico umano non viene sostenuto in nessun modo e sotto alcuna forma.

Per assicurare la volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna attraverso una continua comunicazione circa diritti e doveri finalizzata alla consapevolezza.

Nessuna richiesta economica viene fatta al dipendente, in qualsiasi forma, per prestare la propria attività lavorativa.

L'ufficio personale richiede al dipendente solo la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie...) e non detiene originali di documenti personali del personale.

NUMERO DI RECLAMI

Anno	Reclami interni	Reclami esterni	Segnalazioni da indagini clima
2014	0	0	0
2015	0	0	0
2016	0	0	0
2017	0	0	0
2018	0	0	0
Al 31/10/2019	0	0	0

Salute e sicurezza

La CEIE POWER pone la massima attenzione ai temi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori. Evidenza ne è data anche dal mantenimento della certificazione BS OHSAS 18001.

Sono nominati:

- Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)
- Il Responsabile dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Il Medico Competente (MC)
- Gli addetti al primo soccorso
- Gli addetti alle emergenze

La formazione sulla salute e sicurezza viene erogata in fase di assunzione e come da piano formativo annuale.

Si rinvia alle evidenze oggettive e alle registrazioni del Sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro OHSAS 18001 con riferimento allo stato di adeguamento al D.Lgs 81/08 e smi per maggiori dettagli quali, a titolo esemplificativo, la riunione periodica e il piano di formazione, informazione ed addestramento del personale

Si è provveduto, comunque, ad evidenziare sotto forma di tabella alcuni indicatori dal 2010 ad Ottobre 2019.

**STATISTICHE SU INFORTUNI, MALATTIE E ASSENZE**

Anno	N° Infortuni	Indice di frequenza	Indice di gravità	gg di assenza per infortuni	gg di assenza per malattia	N° sanzioni ricevute da enti esterni
2010	8	45,04	0,83	nd	nd	0
2011	10	49,27	1,32	nd	nd	0
2012	11	51,06	37,04	nd	nd	0
2013	10	47,07	18,26	nd	nd	0
2014	7	24,14	1,07	310	1810	0
2015	12	39,27	2,26	337	1247	0
2016	5	24,95	1,22	318	1370	0
2017	8	27,95	1,27	364	1590	0
2018	12	49,90	2,92	701	1075	0
Al 31/10/2019	3	14,10	0,20	42	993	2

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire a organizzazioni sindacali di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva e si impegna affinché né rappresentanti sindacali, né gli iscritti al sindacato siano oggetto di discriminazione, intimidazioni o molestie.

Complessivamente al 30/10/2019 sono 14 i dipendenti iscritti ad associazioni sindacali rappresentanti il 8,69% del totale dell'organico.

ISCRITTI AL SINDACATO E ORE DI SCIOPERO

Anno	N° iscritti al sindacato	% iscritti al sindacato	N° ore di sciopero
Al 31/12/2014	14	8,48	0
Al 31/12/2015	14	8,86	0
Al 31/12/2016	14	9,03	0
Al 31/12/2017	14	9,15	0
Al 31/12/2018	15	9,115	0
Al 31/10/2019	14	8,69	0

Il contratto nazionale collettivo applicato è il "Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti" con rinnovo del 26/11/2016.

Discriminazione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. L'accesso alla formazione è garantito a tutti sulla base delle necessità aziendali; non sono ammessi comportamenti o atteggiamenti offensivi della loro sfera personale; il lavoro è remunerato, come minimo, secondo quanto previsto dal CCNL Metalmeccanici; la rappresentanza "femminile" sembra esigua e limitata all'ambito amministrativo, poiché le candidature spontanee sono praticamente nulle per via dell'attività svolta in cantiere, tipicamente maschile.

L'azienda garantisce la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere, in via anonima, problematiche legate all'ambiente lavorativo e/o eventuali fonti di disagio ad esso connesse. A tal proposito si segnala che non risultano pervenute candidature spontanee.

**RIPARTIZIONE PER SESSO**

Anno	N° UOMINI		N° DONNE		TOTALI	
	N°	%	N°	%	N°	%
Al 31/12/2014	163	98,80	2	1,20	165	100
Al 31/12/2015	157	99,36	1	0,64	158	100
Al 31/12/2016	147	99,32	1	0,67	148	100
Al 31/12/2017	146	97,98	3	2,02	149	100
Al 31/12/2018	164	98,79	2	1,21	166	100
Al 31/10/2019	160	98,38	1	0,62	161	100

NUMERO DI RECLAMI PER DISCRIMINAZIONE

Anno	Segnalazioni interne	Segnalazioni esterne	Segnalazioni da indagini clima
2014	0	0	0
2015	0	0	0
2016	0	0	0
2017	0	0	0
2018	0	0	0
Al 31/10/2018	0	0	0

RIPARTIZIONE PER NAZIONALITA'

Anno Nazionalità	AI 31/12/2014		AI 31/12/2015		AI 31/12/2016		AI 31/12/2017		AI 31/12/2018		AI 31/10/2019	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ITALIANA	149	90,30	143	90,5	140	94,62	142	95,31	149	89,78	143	88,30
TUNISINA	1	0,60	1	0,63	1	0,67	1	0,67	1	0,60	1	0,62
UCRAINA	1	0,60	1	0,63	1	0,67	1	0,67	1	4,21	2	1,24
RUMENA	4	2,46	4	2,55	4	2,70	4	2,68	7	2,61	12	7,45
POLACCA	1	0,60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BULGARA	1	0,60	1	0,63	1	0,67	1	0,67	1	0,60	-	-
PORTOGHESE	8	4,84	8	5,06	1	0,67	7	-	7	4,21	1	1,24
Tot.	165	100	158	100	148	100	149	100	166	100	161	100

RIPARTIZIONE PER CATEGORIE PROFESSIONALI

Anno	IMPIEGATI		OPERAI		APPREND.		TOTALI	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Al 31/12/2014	19	11,51	145	87,87	1	0,60	165	100
Al 31/12/2015	19	12,02	138	87,35	1	0,63	158	100
Al 31/12/2016	21	14,18	127	85,82	0	0	148	100
Al 31/12/2017	25	16,77	124	83,23	0	0	149	100
Al 31/12/2018	22	13,25	144	86,75	0	0	166	100
Al 31/10/2019	21	13,04	140	86,96	0	0	161	100

PATERNITA'/MATERNITA'

Anno	GIORNATE USUFRUITE PER MATERNITA'/PATERNITA'
2014	nd
2015	2
2016	0
2017	0
2018	0
Al 31/10/2019	0

**DISABILI**

Anno	N° DI DIPENDENTI DISABILI
2014	0
2015	0
2016	0
2017	0
2018	0
Al 31/10/2019	0

Pratiche disciplinari

In azienda vige il regolamento disciplinare, estratto dal CCNL di categoria e dalla Legge 300/70 che viene consegnato a tutti i nuovi assunti.

Il ricorso alle varie pratiche descritte è molto basso. Di seguito sono riportati i dati relativi alle contestazioni e ai provvedimenti sanzionati sino al 31/10/2019:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Al 31/10/19
Ammonizione verbale	0	0	0	0	0	1	0	1
Ammonizione scritta	6	4	0	0	0	0	0	2
Multa	0	1	0	3	0	0	0	0
Sospensione	0	0	0	0	0	0	0	2
Allontanamento	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	1
Licenziamento	2	0	0	2	0	0	0	0
TOTALE	8	5	0	0	0	0	0	6

Orario di lavoro

È quello previsto dal CCNL Metalmeccanici.

Il ricorso a straordinari è richiesto in casi di assoluta necessità e nei limiti imposti dal CCNL ed è volontario.

Le richieste di ferie al di fuori dei periodi di chiusura programmati sono presentate ai responsabili di area che le autorizzano sulla base delle esigenze aziendali.

L'eventuale accumulo eccessivo di ferie residue viene monitorato dell'ufficio personale. Dove l'accumulo diventa eccessivo si provvede ad invitare il dipendente a ridurlo.

	2014	2015	2016	2017	2018	Al 31/10/2019
ore straordinario/ ore lavorabili	3,28%	5,39%	3,23%	3,90%	7,05%	6,13%
ore straordinario/ ore lavorate	3,69%	5,81%	3,65%	4,36%	7,72%	7,59%
Ore medie settimanali di straordinario pro/capite (settimane lavorabili 48)	1,35%	2,34%	1,26%	1,78%	2,84	2,33% (40 settimane lavorative parziali)
ore cassa integrazione/ ore lavorabili	nd	nd	nd	nd	nd	2,40%
ore lavorate/ore lavorabili	93,30%	92,79%	88,38%	89,45%	91,28%	80,75%
ore di ferie/ore lavorabili	6,23%	6,71%	7,97%	6,47%	3,22%	10,51%
ore di malattia/ore lavorabili	4,43%	3,02%	3,71%	3,97%	3,32%	3,24%
ore di infortuni/ ore lavorabili	0,76%	0,81%	0,86%	0,91%	1,84%	0,64%

**Retribuzioni**

Le retribuzioni pagate al personale sono in linea con quanto previsto dal CCNL e in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori. A tale riguardo è stato elaborato il documento "Salario Dignitoso" teso a valutare, appunto, la dignitosità del salario corrisposto al personale dipendente della società. Nello specifico si applica la tabella contenuta nell'accordo in rinnovo del CCNL "Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti" del 26/11/2016 e operativo da marzo 2017.

Il contratto a tempo indeterminato è la forma contrattuale maggiormente utilizzata.

Al 31/10/2019 le forme contrattuali utilizzate sono quelle secondo la tabella seguente:

	2015		2016		2017		2018		Al 31/10/2019	
	NR	%	NR	%	NR	%	NR	%	NR	%
Tempo determinato	39	24,68	32	21,62	33	22,15	42	25,30	26	16,15
Tempo indeterminato	118	74,69	116	78,38	116	77,85	124	74,70	135	83,85
Apprendistato	1	0,63	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Stagionali	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totale	158	100,00	148	100,00	149	100,00	166	100,00	161	100,00

	2015		2016		2017		2018		Al 31/10/2019	
	NR	%	NR	%	NR	%	NR	%	NR	%
Tempo pieno	157	99,37	146	98,65	147	98,66	166	100,00	161	100,00
Tempo part-time	0	0,00	2	1,53	2	1,34	0	0,00	0	0,00
Apprendistato	1	0,63	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totale	158	100,00	148	100,00	149	100,00	166	100,00	161	100,00

Le buste paga sono stilate in modo da dettagliare le voci in essa inserite. In ogni caso per ogni chiarimento l'ufficio personale è a disposizione dei dipendenti.

I versamenti degli stipendi vengono eseguiti tramite bonifico bancario.

Sistema di gestione**➤ Riesame della Direzione**

Il riesame della Direzione viene svolto con cadenza almeno annuale.

➤ Controllo fornitori /subfornitori e subappaltatori

Le attese della società stanno diventando sempre più sensibili al comportamento etico e socialmente responsabile così come CEIE POWER mira al coinvolgimento degli stakeholders.

Attualmente il paniere dei fornitori della CEIE POWER dall'adozione del sistema SA8000 è pari a più di 1500 partner. Pertanto, pur mirando a verificare a tappeto tutti i fornitori la Società adotta un criterio di priorità basato sulla criticità legata alla tipologia di lavoro/servizio svolto, la permanenza nell'albo dei fornitori e gli importi fatturati.

In ogni caso ad ogni nuovo fornitore contatto viene inviata una lettera di impegno sui temi di Responsabilità Sociale. Tale documento è disponibile anche sul sito internet aziendale nella sezione dedicata alla SA8000. Sono già discreti i risultati raggiunti (e inattesi) sul numero di coloro che hanno risposto all'appello in maniera entusiastica inviando la lettera di impegno timbrata e firmata.



È attualmente considerato a rischio ALTO ovvero maggiormente il fornitore che non ancora fornisce garanzie rispetto al rischio di non conformità dei requisiti della SA8000. In questi casi la CEIE POWER si impegna ad adottare le opportune azioni affinché si possa abbassare il livello di rischio del fornitore.

Di conseguenza viene aggiornato l'elenco dei fornitori.

	2014	2015	2017	2018	Al 31/10/2019
% di fornitori che hanno sottoscritto l'impegno alla SA8000	7,06 %	8,78 %	13 %	13 %	17 %
% di fornitori significativi che hanno sottoscritto l'impegno alla SA8000	nd	19,33 %	33 %	53 %	81 %
% di fornitori significativi a rischio ALTO	nd	nd	13 %	45 %	16 %
% di fornitori significativi a rischio MEDIO	nd	nd	3 %	14 %	7 %
% di fornitori significativi a rischio BASSO	nd	nd	84 %	41 %	77 %
N° non conformità ricevute dell'ente certificatore	0	0	0	0	0

➤ **Politica**

La politica è disponibile nelle bacheche aziendali e per tutte le parti interessate e sul sito internet www.ceiepower.it.

➤ **Social Performance Team – SPT e Comitato per la salute e sicurezza**

Il SPT si compone di una rappresentanza dei lavoratori SA 8000, di una rappresentanza sindacale dei lavoratori e di una rappresentanza della direzione, coincidendo peraltro, quanto a composizione nominativa, con il Comitato per la salute e sicurezza. Il SPT prepara i documenti "ANALISI DEI RISCHI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SECONDO LO STANDARD SA8000:2014" e "IL SALARIO DIGNITOSO".

RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE QUALITA' - AMBIENTE – SICUREZZA – PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	Sig. Roberto Didone	Indirizzo: Località Comino – Guardiaagrele, (CH) Mail: sa8000@ceiepower.it ; robertodidone@ceiepower.it Tel.: 0871.808451 338.9401778 Fax: 0871.800370	SOCIAL PERFORMANCE TEAM S.P.T. (SA 8000) - COMITATO SALUTE E SICUREZZA
RESP. SISTEMA QUALITA'AMBIENTE E SICUREZZA	Sig. Luciano Marroncelli	Indirizzo: Località Comino – Guardiaagrele, (CH) Mail: sa8000@ceiepower.it ; lucianomarroncelli@ceiepower.it Tel.: 0871.808445 3486056205 Fax: 0871.808446	
RESP. SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)	Sig. Giacomo Papa	Indirizzo: Località Comino – Guardiaagrele, (CH) Mail: sa8000@ceiepower.it ; giacomopapa@ceiepower.it Tel: 0871.808450 cellulare: 3423120292 Fax: 0871 800370	
RAPPRESENTATE LAVORATORI PER LA SICUREZZA(RLS) – E PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE (RLSA – SA 8000):	Sig. Francesco Celani	Indirizzo: Località Campotrino, San Martino sulla Marrucina (CH) Mail: sa8000@ceiepower.it ; francocelani@ceiepower.it Tel. : 0871.84593 348.6056217 Fax. 0871.84593	
ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 e s.m.i.	Dr. Marco Liberatore	Indirizzo: Viale Aldo Moro, 92/A, Chieti Tel.: 3397324677 Mail: marco.liberatore@iol.it ; marco.liberatore@pec.qcconsult.com	

**➤ Pianificazione e implementazione**

La CEIE POWER ha predisposto il Sistema di Gestione attraverso un'attenta analisi della norma SA8000 e alla predisposizione della documentazione necessaria al funzionamento (manuale, procedure, moduli, ecc).

Tutta la documentazione è stata diffusa, comunicata e recepita da tutti i lavoratori attraverso una capillare formazione che ha coinvolto tutti i lavoratori.

Sono stati definiti i ruoli, le responsabilità e autorità in conformità alla norma e al manuale SA8000. La responsabilità e la definizione dei ruoli sono definiti nell'organigramma aziendale.

➤ Problematiche e azioni correttive

In merito a questo punto la CEIE POWER, oltre a mettere a disposizione dei dipendenti la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 e del Rappresentante della Direzione per la SA8000, ha predisposto alcune cassette in punti strategici dell'azienda attraverso le quali il personale può effettuare reclami o dare suggerimenti anche in forma anonima. L'accesso a queste cassette è consentito solo al Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

Ad oggi non sono ancora pervenute segnalazioni e/o suggerimenti probabilmente perché per il clima esistente chi ha una necessità può rivolgerla direttamente in Direzione od ai responsabili di area.

➤ Comunicazione esterna

I principali stakeholders individuati sono:

- I lavoratori e le loro famiglie
- I clienti
- I fornitori
- I soci
- Le organizzazioni sindacali
- Enti pubblici (Comuni, ASL, ...)
- Le compagnie assicurative

A seconda dell'importanza le comunicazioni avvengono tramite:

- Comunicazione scritta
- E-mail
- Sito internet

➤ Accesso alla verifica

Tutte le registrazioni inerenti il sistema di gestione SA8000 sono adeguatamente raccolte, archiviate e conservate come previsto dalla relative procedure di riferimento.

La CEIE POWER permette l'accesso degli auditor ai propri locali ed alle ragionevoli informazioni da loro richieste, in caso di audit realizzati con o senza preavviso, allo scopo di certificarne la conformità ai requisiti standard SA8000. Qualora ulteriormente richiesto dal contratto, le stesse informazioni e la possibilità di accesso sono ugualmente garantite dai fornitori e dai subfornitori dell'azienda, attraverso l'inserimento di tale requisito nei contratti di acquisto dell'azienda.



**ANALIZZATI I DATI PROPEDEUTICI E VERIFICATA LA VALIDITÀ DEI REQUISITI DEL SGE,
IL GRUPPO DI RIESAME RELAZIONA QUANTO SEGUE:**

Obiettivi di miglioramento proposti:**AREA: LAVORO INFANTILE**

OBIETTIVO	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile</i>
INDICATORI	<i>Composizione dell'organico aziendale</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>Nessun dipendente con età inferiore ai 18 anni</i>
VERIFICA	<i>Al momento dell'assunzione</i>

AREA: LAVORO OBBLIGATO

OBIETTIVO	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro obbligato</i>
INDICATORI	<i>Denunce di lavoro obbligato o costretto, analisi delle ore lavorate</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>Nessuna denuncia di lavoro obbligato</i>
VERIFICA	<i>Mensile</i>

AREA: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

OBIETTIVO	<i>Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>
INDICATORI	<i>Situazione sugli infortuni (numero, gravità, ore perse, cause ed indici INAIL)</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>Far tendere a zero incidenti ed infortuni</i> <ul style="list-style-type: none">- N° Infortuni- Indice di frequenza- Indice di gravità- Giorni di assenza per infortuni- Gironi di assenza per malattia- N° sanzioni ricevute
VERIFICA	<i>Mensile</i>

AREA: LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVO	<i>Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</i>
INDICATORI	<i>N° iscritti al sindacato. N° ore di sciopero.</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>Nessuna denuncia o reclamo relativo all'impedimento di aderire ad una associazione sindacale</i>
VERIFICA	<i>Trimestrale</i>

AREA: DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione</i>
INDICATORI	<i>Composizione dell'organico, tipologie di contratti di lavoro, numero di reclami per discriminazione</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>- Almeno l'80% di contratti a tempo indeterminato - Zero reclami per discriminazione</i>
VERIFICA	<i>Trimestrale</i>

**AREA: PRATICHE DISCIPLINARI**

OBIETTIVO	<i>Rispetto delle norme in materia disciplinare</i>
INDICATORI	<i>Numero di azioni disciplinari applicate:</i> <ul style="list-style-type: none">- <i>Ammonizioni verbali</i>- <i>Ammonizioni scritte</i>- <i>Multa</i>- <i>Sospensione</i>- <i>Licenziamento</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>- Tendere a ridurre a zero le pratiche disciplinari</i>
VERIFICA	<i>Mensile</i>

AREA: ORARIO DI LAVORO

OBIETTIVO	<i>Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal CCNL di riferimento</i>
INDICATORI	<i>- % di ore straordinarie su ore lavorate</i> <i>- Ore medie settimanali di straordinario per dipendente</i> <i>- % di ore lavorate su ore lavorabili</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>- Non superare il 6 % di ore straordinarie sulle ore lavorate</i> <i>- Non superare la media di 5 ore di straordinario settimanale per lavoratore</i> <i>- Non superare il 94% delle ore lavorate sulle ore lavorabili</i>
VERIFICA	<i>Mensile</i>

AREA: RETRIBUZIONI

OBIETTIVO	<i>Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento</i>
INDICATORI	<i>- Distribuzione del personale per tipologia contrattuale</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>- Garantire almeno il 75% di contratti a tempo indeterminato</i>
VERIFICA	<i>Mensile</i>

AREA: SISTEMA DI GESTIONE

OBIETTIVO	<i>Sensibilizzare fornitori e collaboratori in genere sulle tematiche SA8000</i>
INDICATORI	<i>- % di lettere di impegno ricevute su totale fornitore coinvolti</i> <i>- Grado di rischio dei fornitori</i>
RISORSE E RESPONSABILITA'	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
TARGET	<i>-Ricevere almeno l'75% di lettere di impegno ricevute</i> <i>- Raggiungere almeno il 65% di fornitori a Rischio BASSO</i>
VERIFICA	<i>Trimestrale</i>

Necessità di revisione della politica per la Responsabilità Sociale: Non Necessario, ultima revisione del 04/11/2016

Necessità di addestramento del personale: Il Piano di formazione 2019 è ancora valido. Il prossimo gennaio sarà predisposto il Piano di formazione 2020.

Necessità di investimenti per infrastrutture: Al momento non se ne intravedono.

Informazioni di carattere etico da diffondere all'esterno: Politica, Norma SA800 e Riesame pubblicati sul sito www.ceiepower.it